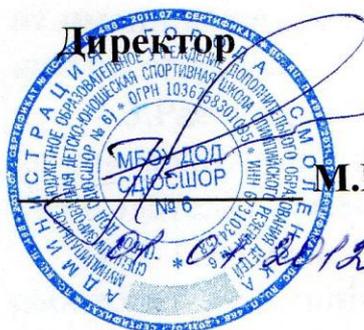


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
специализированная детско-юношеская спортивная школа
олимпийского резерва № 6 г. Смоленска
(МБОУ ДОД СДЮСШОР № 6)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2012 – 2014 г.г.



Директор

М.В. Николин

Председатель профкома

И.Д. Богомолова

Зарегистрирован (о) « ___ » _____ 20__ г., рег. № _____

(должность руководителя)

М. П.

(подпись)

(инициалы, фамилия)

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ. ОБЛ.
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
В ПРОМЫШЛЕННОМ Р-НЕ Г. СМОЛЕНСКА

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 27 » февраля 20 12 г.

РЕГ № 4/11

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Отдел (сектор) по социальной защите населения
в Промышленном районе г. Смоленска

ЗАМ. НАЧАЛЬНИКА СТЕПЧЕНКОВА С. А.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« ___ » _____ 20__ г.
рег. № _____

(должность и фамилия специалиста,
осуществившего регистрацию)

Подпись _____

Смоленск 2012 г.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор МБОУ ДОД СДЮСШОР № 6 представляет собой локальный правовой акт, принятый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с законами Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях”, “Об образовании”, “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.08 г. № 583 “О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений...”, и регулирующий социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в СДЮСШОР № 6.

1.2. Коллективный договор заключается между СДЮСШОР № 6 в лице директора М.В. Николина, с одной стороны, и сотрудниками школы, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя, с другой стороны.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять интерес во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.4. Перечень локальных нормативных актов и документов, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
3. Положение о распределении фонда экономии заработной платы;
4. График отпусков

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников школы.

1.6. Стороны договорились, что профсоюзный комитет выступает в качестве полномочного представителя работников школы при разработке, ведении переговоров и заключении коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2014 года или до заключения нового коллективного договора.

1.8. Подписанный сторонами коллективный договор в установленные сроки направляется директором школы в соответствующие органы для уведомительной регистрации.

1.9. Содержание и структура коллективного договора определены соглашением сторон. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении;
2. Организация оплаты труда;
3. Условия и охрана труда;
4. Социальные гарантии работников школы;
5. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и его работников;
6. Контроль за выполнением коллективного договора;

7. Ответственность за невыполнение коллективного договора.

1.10. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для СДЮСШОР № 6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях”.

1.13. При принятии федеральных законов по вопросам, которые нашли закрепление в коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

2. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников

2.1. Штаты преподавателей и сотрудников школы утверждаются директором, в пределах фонда оплаты труда, с участием в обсуждении и принятии решения профкома школы.

2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и сотрудников школы регулируется нормами действующего законодательства о труде, закона РФ “Об образовании”, закона РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с сотрудниками заключается на неопределенный срок или срочный трудовой договор в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, наполняемости в учебных группах, применяемой учебной программой, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и

согласовываются с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается в случаях предусмотренных утвержденными нормативами.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы по согласованию с профкомом.

2.5. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения нагрузки по учебным планам и программам, расформирования учебных групп по причине плохой посещаемости или выбытия учащихся.

2.6. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- при восстановлении на работу педагогического работника по суду, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- при выходе на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания этого отпуска.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение количества групп или учащихся, количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения места проведения занятий, сменности работы образовательных учреждений и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст.73 ТК РФ.

2.8. Администрация обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников. Массовое высвобождение преподавателей и сотрудников школы, связанное с совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, реперофилитрованием структурных подразделений может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профкома и служб занятости.

2.9. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.10. При увольнении работника по обстоятельствам независящим от воли сторон (пункт 5 ст.83; ст.178 ТК РФ) администрация выплачивает

работнику выходное пособие в размере, установленном законодательством, но не менее минимальной заработной платы.

2.11. Преподаватели и сотрудники школы имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью администрация школы осуществляет планирование повышения квалификации работников с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника, в формах стажировки, курсов, семинара и иных формах. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

3. Организация оплаты труда. Стимулирующие выплаты

3.1. Заработная плата работника школы состоит из *оклада*, выплат *компенсационного* характера, выплат *стимулирующего* характера.

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, с учетом повышения нормативов оплат и надбавок за подготовку высококвалифицированных спортсменов.

3.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.4. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета.

3.5. Школа в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с принятым общим собранием по согласованию с профкомом Положением об оплате труда работников СДЮСШОР № 6.

3.6. В школе устанавливаются выплаты стимулирующего характера (в процентах к базовому окладу) в соответствии с Положением «Об установлении надбавок и доплат к должностным окладам сотрудникам».

3.7. Персональные надбавки и единовременные выплаты выплачиваются на основании приказа директора школы.

3.8. Работник школы не может быть премирован в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4. Условия и охрана труда. Компенсационные выплаты

4.1. Профсоюзный комитет школы осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами школы.

4.2. Преподаватели имеют право на свободу выбора учебных пособий, методов и средств обучения, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

4.3. Нормальная продолжительность рабочей недели для сотрудников школы – 40 часов.

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных на ставку заработной платы; объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и определяется тарификацией и расписанием учебных занятий.

4.5. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана установить гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

4.6. Режим работы сотрудников школы:

Административно-хозяйственный персонал (5-дневная рабочая неделя)

09.00-17.30; обеденный перерыв 13.00-13.30.

Выходной день – суббота, воскресенье.

Обслуживающий персонал(6-дневная рабочая неделя) по дополнительному соглашению.

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

4.8. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической, педагогической и хозяйственной (мелкий ремонт, благоустройство территории, охрана учреждения и др.) работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом директора школы.

4.9. По соглашению между работником и администрацией при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

Трудовой распорядок в школе определяется ПВТР, утвержденными директором по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников (ст.190 ТК РФ; ст. 372 ТК РФ).

Дисциплина в коллективе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства педагогов, сотрудников и учащихся.

4.10. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному администрацией по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников:

- директора, заместителей директора, бухгалтера, врача, тренеров-преподавателей – 42 календарных дня;

- остальных работников – 28 календарных дней.

4.11. Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

4.12. По просьбе работника администрация имеет право предоставлять очередной отпуск по частям.

4.13. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию администрации и работника может быть перенесен на другое время.

4.14. Работники школы имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям: на свадьбу – 3 дня, на похороны близких родственников – 3 дня.

4.15. Отпуск без содержания предоставляется администрацией по просьбе работника с учетом уважительных причин при отсутствии серьезных оснований для отказа.

4.16. Администрация финансирует периодический медосмотр работников.

4.17. Одному из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида, предоставляется четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

4.18. Текущий ремонт помещений школы, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем осуществляется в нормативном порядке и с учетом требований надзирающих служб.

4.19. Администрация организует содержание в надлежащем санитарно-техническом состоянии помещения школы обеспечение в нем нормального температурного режима, влажности, освещения в соответствии с нормативными требованиями.

5. Социальные гарантии работников школы.

Социальные выплаты

5.1. Администрация предоставляет в пользование профсоюзу базу “Пржевальское” для организации отдыха и ведения физкультурно-оздоровительной работы с работниками школы и членами их семей во время свободное от работы спортивно-оздоровительного лагеря.

5.2. Преподавателям с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, установленном законом.

5.3. В случае острой необходимости по решению профкома сотрудникам школы оказывается материальная помощь на основании личных заявлений.

6. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и его работников

6.1. Высшим органом самоуправления школы является общее собрание работников школы.

6.2. Представительным органом работников школы выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза вуза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

6.3. Администрация предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности транспортные средства и средства связи.

6.4. Директор оказывает приоритетную поддержку деятельности профкома в случае осуществления ее в уставных целях и направления на решение социально-экономических проблем работников школы.

6.5. Администрация, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профкома посещать подразделения школы, в которых работают их члены для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

6.6. Профсоюзный комитет может вступать во взаимоотношения и сотрудничество с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов работников школы.

6.7. Администрация по согласованию с профкомом организует начисление и безналичный перевод профсоюзных членских взносов на счета профорганов с обязательным представлением копий платежных поручений в профсоюзный комитет школы.

6.8. Администрация признает профсоюзный комитет существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

6.9. По просьбе председателя профсоюзного комитета школы членам профкома предоставляется свободное от работы время в течение рабочего

дня, с сохранением заработной платы для выполнения общественных мероприятий в интересах коллектива (ст.36 Закона РФ “О профессиональных союзах...”).

6.10. Работники, избранные в профсоюзный комитет, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего профкома.

6.11. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профкома, а председателя профкома школы, кроме того – с согласия райкома профсоюза работников народного образования и науки.

6. Контроль за выполнением коллективного договора.

6.1. Профком совместно с администрацией создает комиссию из равного числа представителей сторон в количестве 4 человек для осуществления контроля за применением норм коллективного договора.

6.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет также соответствующий орган Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

6.3. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

6.4. Стороны, подписавшие коллективный договор ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников школы.

7. Ответственность за невыполнение коллективного договора.

7.1. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

7.3. По требованию профсоюза администрация школы обязана принять меры, предусмотренные законодательством работнику, по вине которого нарушаются и не выполняются обязательства коллективного договора.